

# Arbeitszeitkonto nach § 10 TVöD

**FLEXIBILISIERUNG** Der TVöD ermöglicht die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Zugunsten der Arbeitnehmer wirkt dabei das Arbeitszeitkonto. Was haben Personalräte zu beachten?

VON GUNNAR HERGET

## DARUM GEHT ES

1. Der TVöD sieht für Beschäftigte ein Arbeitszeitkonto vor. Dieses ist durch eine Dienstvereinbarung einzurichten.
2. Die Beschäftigten entscheiden selbst, welche Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden sollen.
3. Damit das Arbeitszeitkonto den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität gibt, müssen Personalräte darauf achten, was zwingend zu regeln ist und wie genau die Regelungen im Einzelnen verabredet werden.

Überstundenzuschläge können zum Zeitausgleich auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

Der TVöD stellt den Arbeitgebern eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung, durch welche die Arbeitszeit flexibilisiert werden kann, indem beispielsweise die Anordnung von zusätzlichen Arbeitsstunden erleichtert wird, ohne dass hierdurch zuschlagspflichtige Überstunden entstehen. So sieht § 6 Abs. 6 TVöD vor, dass ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden kann. Alternativ dazu sieht § 6 Abs. 7 TVöD die Einführung einer täglichen Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden vor. Die innerhalb dieser Zeiten erbrachten zusätzlichen Arbeitsstunden stellen keine Überstunden dar (vgl. § 7 Abs. 8 lit. a und b TVöD), sondern werden lediglich im Rahmen des Berechnungszeitraums<sup>1</sup>

nach § 6 Abs. 2 TVöD verrechnet. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber in den Grenzen des Arbeitszeitkorridors bzw. der Rahmenzeit die Lage der Arbeitszeit aufgrund seines Weisungsrechtes festlegen.

Zum Ausgleich zu diesen Flexibilisierungsmöglichkeiten zugunsten des Arbeitgebers wurde die Möglichkeit zum Einrichten eines Arbeitszeitkontos durch die Tarifvertragsparteien in § 10 TVöD vereinbart. Dieses Arbeitszeitkonto soll die Zeitsouveränität der Arbeitnehmer stärken. Zu diesem Zweck erlaubt es § 10 TVöD dem Arbeitnehmer selbst zu bestimmen, welche Zeiten oder Vergütungsbestandteile er für welche Zeiträume zur Buchung auf das Konto frei gibt und wann und in welchem Umfang er diese zum Freizeitausgleich abrufen.<sup>2</sup>



<sup>1</sup> Das ist der Zeitraum, in dem die durchschnittliche Regelwochenarbeitszeit, gemeint ist die Sollarbeitszeit, erreicht werden soll (auch Ausgleichszeitraum genannt).

<sup>2</sup> Burger, TVöD/TV-L, § 10 Rn 4.

Ein solches Arbeitszeitkonto kann durch Dienstvereinbarungen eingerichtet werden. In den Fällen, in denen ein Arbeitszeitkorridor oder eine Rahmenzeit vereinbart wurde, ist es zwingend zu errichten (§ 10 Abs. 1 Satz 3 TVöD).

### Tarifliche Vorgaben

Das Einrichten des Arbeitszeitkontos erfolgt gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 TVöD grundsätzlich durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung. Ausnahmsweise kann eine Regelung durch einen landesbezirklichen Tarifvertrag erfolgen. Das ist der Fall, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und dem Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht im Sinne der personalvertretungsrechtlichen Vorschriften zusteht. Letzteres ist in Fragen der Arbeitszeit nur in wenigen Personalvertretungsgesetzen vorgesehen, sodass meist die Erzwingung eines Arbeitszeitkontos durch Dienstvereinbarungen in der Einigungsstelle möglich ist.<sup>3</sup> So besteht beispielsweise ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG.

Das Arbeitszeitkonto kann gemäß § 10 Abs. 2 TVöD für die gesamte Dienststelle oder für Teile davon eingerichtet werden. Das Arbeitszeitkonto gilt dann entweder für alle Beschäftigten der Dienststelle oder für alle Beschäftigten des Teils der Dienststelle, für die die Errichtung des Arbeitszeitkontos vereinbart wurde. Nicht möglich ist es, das Arbeitszeitkonto nur für einzelne Beschäftigte der Dienststelle oder eines Teils der Dienststelle zu errichten.

Nach § 10 Abs. 3 TVöD können folgende Zeiten und Kontingente auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden:

Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 TVöD festgelegten Zeitraumes als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben. Nach § 6 Abs. 2 TVöD ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Berechnungs- oder Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen, wobei Abweichungen bei ständiger Wechselschicht oder Schichtarbeit zulässig sind. Innerhalb dieses Berechnungszeitraums ist grundsätzlich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu erreichen. Über- oder Unterschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit am Ende dieses Zeitraumes können auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

Nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 TVöD sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 TVöD. Hierbei handelt es sich um Überstunden als solche, sowie um Zeitzuschläge für Überstunden. Wann Überstunden anfallen, ist wiederum in § 7 Abs. 7 TVöD geregelt. Danach sind Überstunden die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig oder betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche

## »Das Arbeitszeitkonto ist ein wirksames Instrument zugunsten der Beschäftigten.«

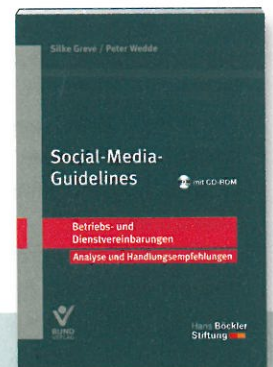
GUNNAR HERGET

ausgeglichen werden. Sonderregelungen bestehen gemäß § 7 Abs. 8 TVöD für die Fälle des Arbeitszeitkorridors, der Rahmenzeit sowie der Wechsel- oder Schichtarbeit.

Nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 2 TVöD. Hierbei handelt es sich um Mehrarbeit. Das sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die individuelle vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten (§ 7 Abs. 6 TVöD).

Weitere Kontingente, wie zum Beispiel Rufbereitschaft- oder Bereitschaftsdienstentgelte sowie Wechselschicht- oder Schichtzulagen.<sup>4</sup>

Allein die Beschäftigten entscheiden, welche dieser Zeiten und Kontingente auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden (§ 10 Abs. 3 Satz 3 TVöD). In der Dienstvereinbarung ist ein Zeitraum festzulegen, für welche diese Auswahl des Beschäftigten Gültigkeit haben soll. Es empfiehlt sich, ein Formular als Anlage zu der Dienstvereinbarung aufzunehmen, durch welches der Beschäftigte sein Auswahlrecht gegenüber der Dienststelle geltend machen muss.



### Richtiger Umgang mit neuer Technik

Silke Greve / Peter Wedde  
**Social-Media-Guidelines**  
 Betriebs- und Dienstvereinbarungen  
 Analyse und Handlungsempfehlungen  
 2014. 154 Seiten, kartoniert  
 mit CD-ROM  
 € 14,90  
 ISBN 978-3-7663-6372-5

[www.bund-verlag.de/6372](http://www.bund-verlag.de/6372)



kontakt@bund-verlag.de  
 Info-Telefon: 069/795010-20

<sup>3</sup> Zur Durchsetzung von Dienstvereinbarungen Herget, PersR 2013, 243 ff.

<sup>4</sup> Burger, TVöD/ TVL, § 10 Rn. 21.

**ÜBERSTUNDEN BEI WECHSELSCHICHT**

Nach der Regelung in § 7 Abs. 8 Buchst c TVöD können bei Stunden die im Schichtplan vorgesehen sind, Überstunden nur dann entstehen, wenn mehr Stunden vorgesehen sind, als sie ein Vollzeitbeschäftigter erbringen müsste. Ob tatsächlich Überstunden geleistet worden sind, ergibt sich in diesem Fall allerdings erst aus dem am Ende eines Schichtplanturnus vorzunehmenden Abgleich zwischen der tatsächlichen Arbeitsleistung und der von einem Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum geschuldeten Arbeit. Wird bezogen auf den Schichtplanturnus als Ausgleichszeitraum die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten eingehalten, liegen bei im Schichtplan vorgesehenen Stunden keine Überstunden vor.

Unter Schichtplanturnus im Sinn von § 7 Abs. 8 Buchst c TVöD ist der Zeitraum zu verstehen, für den der Schicht- oder Dienstplan im Vorhinein aufgestellt ist. (BAG v. 25.4.2013 – 6 AZR 800/11)

**Inhalte einer Dienstvereinbarung**

§ 10 Abs. 5 TVöD legt einige Regelungen fest, die zwingender Bestandteil einer Dienstvereinbarung sind:

Die höchstmögliche Zeitschuld (maximal 40 Stunden) sowie das höchstzulässige Zeitguthaben (ein Vielfaches von 40 Stunden) die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen. Für das Zeitguthaben besteht danach keine Höchstgrenze. Die Dienststelle sowie der Personalrat werden bei der Festlegung des maximal zulässigen Zeitguthabens insbesondere berücksichtigen müssen, ob ein Ausgleich dieses Guthabens durch Freizeitgewährung sinnvoll möglich ist. Ferner ist zu beachten, dass die Beschäftigten, insbesondere bei der Ableistung von Überstunden und Mehrarbeit, gegenüber dem Arbeitgeber in Vorleistung gehen. Das Zeitguthaben sollte zum Schutz der Beschäftigten begrenzt werden und regelmäßig nicht über 80 Stunden hinausgehen.

Ferner müssen nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden geregelt werden. So kann geregelt werden, dass bei einer Abbuchung von Zeitguthaben bis zu einem Arbeitstag eine Frist von drei Arbeitstagen, bei einer Abbuchung von zwei bis 5 Arbeitstagen eine Frist von eine Woche einzuhalten ist (siehe Formulierungsbeispiel 1).

FORMULIERUNGSBEISPIEL 1	
Die Ankündigungsfrist beträgt bei einem Ausgleich	
bis zu einem Tag	drei Arbeitstage
ab 2 bis 5 Tagen	eine Woche
ab 6 bis 14 Tagen	zwei Wochen
ab 15 Tagen	sechs Wochen

Darüber hinaus ist die Berechtigung für das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten, etwa Brückentagen, vorzusehen. Nach der hier vertretenen Auffassung ist diese Regelung als Durchbrechung des Prinzips der Zeitsouveränität des Arbeitnehmers anzusehen, indem dem Arbeitgeber gestattet wird, in Ausnahmefällen einseitig Abbuchungen von Zeitguthaben vorzunehmen.<sup>5</sup> Von dieser Möglichkeit sollte

möglichst zurückhaltend Gebrauch gemacht werden. Wie bereits dargestellt wurde, enthält der TVöD eine Reihe von Flexibilisierungsinstrumenten zugunsten des Arbeitgebers. Das als Flexibilisierungsinstrument zugunsten des Arbeitnehmers vorgesehene Zeitkonto sollte nicht dadurch ad absurdum geführt werden, dass eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber ermöglicht wird. Hilfreich ist hierbei auch eine Regelung wonach Zeitschulden durch Abbuchungen des Arbeitgebers nicht entstehen dürfen.

Schließlich sieht der Tarifvertrag zwingend eine Regelung für die Fälle vor, in denen der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft. Daraus folgt, dass ein kurzfristiger Widerruf des bereits genehmigten Freizeitausgleichs grundsätzlich möglich ist. Dies darf jedoch nur sehr eingeschränkt der Fall sein. Hier ist die Rechtsprechung zu beachten. So hat das BAG die Möglichkeit des Widerrufs eines bereits genehmigten Urlaubs selbst aus dringenden betrieblichen Gründen nicht als zulässig angesehen.<sup>6</sup> In der Dienstvereinbarung sollte die Möglichkeit des Widerrufs bereits gewährten Freizeitausgleichs daher weitgehend eingeschränkt werden. So können die Voraussetzungen für einen Widerruf eng gefasst werden, etwa an dringende dienstliche oder betriebliche Gründe. Ferner sollte geregelt werden, dass die dann vom Arbeitnehmer innerhalb des ursprünglich gewährten Ausgleichszeitraums zu leistende Arbeit mit den Zuschlägen für Überstunden zu vergüten ist. Weiterhin sollte ein vorrangiger Anspruch auf Nachgewährung des widerrufenen Freizeitausgleichs geregelt werden. Schließlich sollte auch ein Schadenersatzanspruch festgelegt werden, damit der Beschäftigte seine im Zusammenhang mit dem gewährten Freizeitausgleich getätigten Ausgaben verlangen kann (siehe Formulierungsbeispiel 2).

FORMULIERUNGSBEISPIEL 2
Sollte dem Beschäftigten und / oder einem Dritten, etwa Familienangehörigen oder Lebenspartner/in durch den Widerruf eines bereits genehmigten Freizeitausgleichs Auslagen entstehen, werden diese durch den Arbeitgeber ersetzt.

<sup>5</sup> A.A. Burger, TVöD/TV-L, § 10 Rn. 29; wie hier Groeger, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, Teil 3 L Rn 79.

<sup>6</sup> BAG v. 20.6.2000 – 9 AZR 405/99 –, ZTR 2000, 567.

Über diese zwingenden Elemente hinaus sollte die Dienstvereinbarung weitere Regelungen enthalten, auf die der Personalrat hinwirken sollte:

In der Dienstvereinbarung sollte deren räumlicher Geltungsbereich ausdrücklich festgelegt werden, damit Klarheit darüber besteht, ob die Dienstvereinbarung in der gesamten Dienststelle oder nur in Teilen der Dienststelle Anwendung findet.

Ein klarstellender Hinweis auf die buchbaren Zeiten und Kontingente ist hilfreich, um den Beschäftigten zu verdeutlichen, was im Einzelnen auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden kann. Ferner sollte die Dienstvereinbarung eine Regelung dazu enthalten, wie und für welche Zeiträume die Beschäftigten gegenüber der Dienststelle die zu buchenden Zeiten und Kontingente mitzuteilen haben.

Es empfiehlt sich eine Definition des Berechnungs- bzw. Ausgleichszeitraums nach § 6 Abs. 2 TVöD aufzunehmen. Eine solche Regelung schafft Klarheit darüber, wann buchbare Zeitguthaben oder Zeitschulden anfallen, die nicht durch Freizeit ausgeglichen wurden. Der Zeitraum sollte so kurz wie möglich gewählt werden, um die Flexibilisierungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber einzuschränken.

Für den Fall, dass in der Dienststelle Wechselschicht- oder Schichtarbeit geleistet wird, sollte im Hinblick auf die Entscheidung des BAG vom 25.4.2013 darüber hinaus klarstellend festgehalten werden, welcher Schichtplanturnus in der Dienststelle gilt. Hierunter ist der Zeitraum zu verstehen, für den der Schicht- oder Dienstplan im Vorhinein aufgestellt wird.<sup>7</sup> Bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit fallen Überstunden nur dann an, wenn am Ende eines Schichtplanturnus über die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinaus gearbeitet wurde. Hier sollte ein möglichst kurzer Zeitraum gewählt werden, um die Flexibilisierungsmöglichkeiten des Arbeitgebers zu Lasten der Beschäftigten einzuschränken.

Darüber hinaus sollte geregelt werden, wie die Arbeitszeit erfasst wird und wie das Arbeitszeitkonto geführt wird, etwa die technische Abwicklung des Arbeitszeitkontos oder Einsichtsrechte.

Im Rahmen eines Ampelkontos sollte auch ein Verfahren unter Beteiligung des Personalrates geregelt werden, dass die Einhaltung der zulässigen Plus- und Minusstunden gewährleistet. Dieses Verfahren muss dazu geeignet sein, zu verhindern, dass Zeitschulden und



Zeitguthaben entstehen, die über vereinbarten Höchstgrenzen hinausgehen.

Auch eine Regelung dazu, dass beantragter Freizeitausgleich als genehmigt gilt, sollte sich die Dienststelle nicht innerhalb einer bestimmten Frist zum Antrag des Beschäftigten äußern, sollte aufgenommen werden.

#### Ausblick

Das Einrichten eines Arbeitszeitkontos stellt ein wirksames Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeit zugunsten des Arbeitnehmers dar und sollte vom Personalrat grundsätzlich angestrebt werden. Es ist jedoch unbedingt darauf zu achten, dass das Arbeitszeitkonto nicht dazu »missbraucht« wird, eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber zu ermöglichen. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn Abbuchungen vom Arbeitszeitkonto durch den Arbeitgeber in größerem Umfang ermöglicht werden. ◀



**Gunnar Herget,**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für  
Arbeitsrecht, CNH-Anwälte in Essen.  
[www.BR-Anwaelte.de/Essen](http://www.BR-Anwaelte.de/Essen)

Bei Rot ist das Arbeitszeitguthaben zurückzuführen.

#### DER PERSONALRAT ONLINE

Mehr zum Thema:  
Dienstvereinbarung zum  
Arbeitszeitkonto auf  
[www.derpersonalrat.de](http://www.derpersonalrat.de)  
> Exklusiv für Sie > 10/2014

<sup>7</sup> BAG v. 25.4.2013 – 6 AZR 800/11 –, ZTR 2013, 437.